

SURVEY PENGGUNAAN APLIKASI DIGITAL DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Budi Susarianto^{1*}, Bambang Heri²

^{1,2}Program Studi Teknik Informatika, STMIK Banjarbaru, Banjarbaru, Indonesia

Email: ^{1*}budisusarianto@gmail.com, bambanghersu66@gmail.com

(* : corresponding author)

Abstrak—Penggunaan aplikasi komputer perusahaan-perusahaan sekarang menjadi kebutuhan yang tidak bisa dihindari, selain sebagai tuntutan dan kebutuhan menghadapi persaingan, penggunaan aplikasi digital memberikan kemudahan, kecepatan, dan ketepatan dalam proses kerja. Studi literatur yang digunakan untuk mengetahui keterkaitan penggunaan aplikasi digital dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dimana penelitian-penelitian lain yang relevan dijadikan sebagai sumber data, sehingga diketahui hubungannya. Riset terdahulu dan studi yang relevan digunakan untuk memperkuat landasan teori, konsep, serta fenomena yang berkaitan dan memiliki pengaruh terhadap variabel penelitian. Penjelasan singkat penggunaan aplikasi digital dalam penelitian ini disampaikan melalui variasi aplikasi digital yang berbeda-beda, serta dampaknya terhadap performa para karyawan. Kajian literatur ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan aplikasi digital dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan menggunakan metode Kajian Literatur Sistematis/*Systematic Literature Review* (SLR) dengan 10 jurnal yang merupakan studi primer. Pelaksanaan survey dilakukan dengan melaksanakan Perencanaan Kajian meliputi (i) Memformulasikan pertanyaan; (ii) Pemilihan sumber data dan strategi pencarian; (iii) Pemilihan paper, dan Eksekusi. Akhirnya, dampak ini pun berdampak pada tingkat efektivitas kerja yang mereka tunjukkan. Keberhasilan kerja dapat terwujud melalui pendekatan individu terhadap tugas yang diemban serta dukungan perusahaan dalam mempersiapkan kompetensi karyawan. Pelatihan terhadap penggunaan aplikasi yang diterapkan dan persiapan matang terhadap aplikasi tersebut adalah dua aspek utama yang dapat membentuk efektivitas kerja. Dalam hal ini, kolaborasi antara perusahaan dan karyawan dalam mempersiapkan kedua hal tersebut menjadi faktor kunci dalam merasakan manfaat penuh dari pemanfaatan aplikasi digital terhadap efektivitas kerja.

Kata kunci: Aplikasi Digital, Efektivitas Kerja, Pegawai

SURVEY ON THE USE OF DIGITAL APPLICATIONS IN IMPROVING EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS

Abstract—*The use of computer applications in companies is now an unavoidable necessity, apart from being a demand and necessity to face competition, the use of digital applications provides convenience, speed and accuracy in the work process. Literature studies are used to determine the relationship between the use of digital applications in order to increase employee work effectiveness, where other relevant research is used as a data source, so that the relationship is known. Previous research and relevant studies are used to strengthen the theoretical basis, concepts and phenomena that are related and have an influence on the research variables. A brief explanation of the use of digital applications in this research is presented through a variety of different digital applications, as well as their impact on employee performance. This literature review aims to determine the use of digital applications in increasing employee work effectiveness using the Systematic Literature Review (SLR) method with 10 journals which are primary studies. The implementation of the survey was carried out by carrying out the Study Planning including (i) Formulating questions; (ii) Selection of data sources and search strategies; (iii) Paper selection and execution. Finally, this impact also affects the level of work effectiveness that they show. Work success can be realized through an individual approach to the tasks carried out as well as company support in preparing employee competencies. Training on the use of applied applications and thorough preparation for these applications are two main aspects that can shape work effectiveness. In this case, collaboration between companies and employees in preparing these two things is a key factor in experiencing the full benefits of using digital applications for work effectiveness*

Keywords: Digital Application, Employee, Work Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Ada beberapa faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu tujuan. Salah satunya adalah peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam organisasi, berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Terutama ditengah persaingan ketat dalam berbagai sektor usaha, setiap perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi operasionalnya guna mempertahankan posisinya di pasar, terutama dengan munculnya pesaing-pesaing baru. Teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang luar biasa saat ini menjadikan persaingan menjadi sangat ketat, sehingga dalam rangka mencapai tujuan menjadi lebih terjangkau. Indonesia, dalam era revolusi industri 4.0, telah mengalami perubahan besar dalam cara manusia hidup dan bekerja, terutama karena adopsi teknologi baru. Dalam konteks ini, perkembangan pesat teknologi informasi telah merasuki hampir seluruh aspek kehidupan manusia [1].

Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat menentukan kemajuan perusahaan, baik untuk kemajuan jangka pendek maupun kemajuan jangka panjang. Tentunya kualitas sumber daya manusia ini nantinya akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik. Untuk itu pelatihan-pelatihan yang memberi bekal keterampilan bagi karyawan perusahaan tersebut, khususnya keterampilan dalam menguasai aplikasi digital yang menjadi kebutuhan perusahaan saat ini.

Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan yang bersangkutan dapat memanfaatkan teknologi dan tidak mengalami ketertinggalan dari para pesaingnya. Segala aktivitas pekerjaan di Indonesia saat ini telah mengadopsi berbagai macam aplikasi guna memudahkan tugas-tugasnya, baik dalam sektor pemerintahan maupun non pemerintah. Aplikasi digital berfungsi sebagai penghubung komunikasi dan sarana kerjasama antar pegawai, memungkinkan mereka memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan sambil menjaga kerahasiaan individu yang terlibat. Pemanfaatan aplikasi digital juga mendorong produktivitas pegawai, memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan dalam waktu yang lebih singkat [2], Studi ini juga mengungkapkan bahwa media sosial kini menjadi suatu dalam lingkungan organisasi, bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja di kalangan karyawan.

Perkembangan berbagai aplikasi digital telah mengubah fundamental langkah-langkah bisnis secara mendalam, membentuk perubahan yang sangat signifikan, termasuk dalam sektor bisnis. Pemanfaatan teknologi ini telah menggeser paradigma operasional perusahaan, mengoptimalkan proses kerja, dan membuka peluang baru dalam menghadapi dinamika pasar yang semakin kompleks. Dengan kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugas berbasis internet, proses kerja menjadi lebih efisien baik dari segi materi maupun non-materi. Tingkat produktivitas yang semakin tinggi juga mencerminkan efektivitas pegawai yang lebih tinggi dari para pegawai dalam dalam pelaksanaan tugas mereka [3].

Efektivitas kerja merujuk pada kemampuan dan ukuran dalam melaksanakan fungsi, tugas, program, atau misi suatu organisasi atau perusahaan dengan sesuai terhadap target yang telah ditetapkan, termasuk kuantitas, kualitas, dan waktu. Keberhasilan dalam mencapai hal ini dapat diperoleh oleh individu melalui pendekatan kerja yang mereka anut atau dengan mengikuti prosedur standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, pencapaian optimal juga dapat dipacu melalui upaya-upaya pelatihan yang difokuskan pada penerapan aplikasi yang digunakan, yang bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang fungsi dan fitur aplikasi tersebut. Dengan demikian, individu akan lebih siap dalam menghadapi tantangan penggunaan aplikasi digital, serta mampu memanfaatkan seluruh potensi yang ditawarkan oleh teknologi tersebut. Proses persiapan yang terencana dan melibatkan pelatihan yang tepat juga memainkan peran sentral dalam membangun rasa percaya diri dan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan berinovasi di dalam lingkungan kerja yang semakin berubah. Jika baik perusahaan maupun karyawan bersama-sama mempersiapkan semua aspek ini, penggunaan aplikasi digital akan memberikan manfaat nyata terhadap efektivitas kerja [4] menemukan adanya dampak signifikan terhadap efektivitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. [5]. Sebagai contoh, budaya digital yang diterapkan oleh *Astra Credit Companies* tergolong sangat tinggi, mencapai 82,7% Karyawan dari perusahaan ini memiliki kinerja yang tinggi, mencapai 80,5%. Ini mengindikasikan bahwa karyawan *Astra Credit Companies* dapat berkolaborasi dan berinteraksi langsung dengan mitra kerja, termasuk konsumen, melalui aplikasi yang disediakan oleh perusahaan. Selain itu, mereka memiliki motivasi untuk terus meningkatkan potensi diri dengan peningkatan pengetahuan dan pengembangan pribadi. [6] Aplikasi digital memang memberikan bantuan signifikan bagi manusia dalam menyelesaikan berbagai aktivitas, terutama dalam konteks pekerjaan. Kemudahan, kecepatan, dan akurasi yang ditawarkan oleh aplikasi digital membuat pekerjaan menjadi lebih efisien. Meskipun demikian, masih ada tantangan di mana sebagian masyarakat belum memiliki keterampilan teknologi dan digital yang memadai, yang berdampak pada hasil pekerjaan yang kurang optimal saat menggunakan teknologi digital. Namun, perkembangan teknologi digital terus berlanjut dan berpotensi memberikan manfaat yang lebih besar bagi kehidupan manusia. [7]. Pemanfaatan aplikasi digital dapat meningkatkan efektivitas kerja, karena penguasaan teknologi yang digunakan di tempat kerja akan memungkinkan individu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan mengatasi kendala dengan lebih mudah, yang pada akhirnya meningkatkan kapasitas kerja mereka

Perusahaan yang penerapan aplikasi digital dapat dalam operasional perusahaannya harus mempersiapkan karyawannya agar memiliki kemampuan dalam menjalankan aplikasi digital. Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan pegawai. Pegawai dengan produktivitas yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih baik dari biasanya, hal ini secara langsung akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun, jika Sumber Daya Manusia (SDM) tidak mampu memanfaatkan dan memaksimalkan manfaat teknologi yang ada, terutama dalam penggunaan aplikasi, maka efisiensi operasional perusahaan juga akan terpengaruh. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan karyawan perlu menjadi fokus perusahaan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa penelitian yang sejalan dengan penelitian ini, yaitu; penelitian yang dikerjakan [8] adalah efektivitas e-kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai, dimana penerapan e-kinerja membantu mengoptimalkan proses pengawasan dan kontrol terhadap setiap pekerjaan, mengurangi waktu yang diperlukan

untuk menyelesaikan tugas. Penelitian lain juga mengulas implementasi sistem informasi manajemen Sumber Daya Manusia seperti orangeHRM, yang terbukti efektif dalam manajemen SDM di berbagai organisasi, termasuk dalam penilaian kinerja dosen di perguruan tinggi. Penelitian lainnya [9] mengkaji penggunaan aplikasi E-HRM dalam mengelola SDM di PT. Smart Moving Indonesia, menunjukkan bahwa aplikasi ini sangat membantu manajemen sumber daya manusia melalui berbagai modul. Selain itu, penelitian [10] menyoroti pengaruh teknologi informasi terhadap perkembangan bisnis modern. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa teknologi informasi tetap menjadi faktor kunci dalam perkembangan bisnis modern, dan perusahaan yang berhasil mengadopsi teknologi informasi dengan baik akan mendominasi dalam pasar global yang semakin kompetitif.

Sedangkan penelitian yang dilaksanakan [11] berjudul "*The Impact of HRIS Usage on Organizational Efficiency and Employee Performance*," menunjukkan bahwa penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) berdampak pada efisiensi organisasi dan kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian [6] tentang "Efektivitas E-Office di Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Pasaman Barat dalam Era Governansi Digital" menemukan bahwa penerapan E-Office memberikan kemudahan kepada manajer dan karyawan dalam meningkatkan efektivitas.

Serta kemampuan mengelola waktu, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, terutama pada tingkat manajerial. Penelitian ini juga mencatat bahwa kinerja yang ditingkatkan dalam penggunaan aplikasi digital dapat mengurangi penggunaan kertas melalui desposisi surat melalui sistem, yang dapat diarsipkan dalam bentuk digital. Sedangkan penelitian yang dilaksanakan [8] berkenaan dengan efektivitas penerapan e-kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. menggarisbawahi keberhasilan penerapan e-Kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai sesuai dengan ekspektasi. Sebuah penelitian analisis implementasi sistem informasi manajemen SDM menggunakan aplikasi OrangeHRM, yang diteliti dalam [7], menunjukkan bahwa OrangeHRM efektif digunakan sebagai sistem informasi SDM di berbagai organisasi, termasuk manajemen SDM dosen di perguruan tinggi. Meskipun memiliki kekurangan seperti tidak ada modul pelatihan dan perhitungan kompensasi selain gaji, aplikasi ini dapat dimodifikasi sesuai kebutuhan organisasi.

Meskipun ada beberapa kekurangan seperti belum tersedia modul untuk mengelola pelatihan, kurangnya perhitungan kompensasi selain gaji, dan kesulitan dalam menghubungkan perangkat sidik jari untuk absensi pegawai dengan modul Waktu pada OrangeHRM. Penelitian lainnya yaitu [9] yang mengulas Analisis Implementasi Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Orange (OHRM). Dalam studi kasus ini pada PT. Smart Moving Indonesia, ditemukan bahwa implementasi aplikasi OHRM sangat bermanfaat dalam mengelola sumber daya manusia, terutama melalui modul Admin, PIM (Personal Identity Management), ESS (*Employee Self Service*), Cuti, Laporan, dan Rekrutmen. Meski demikian, masih terdapat beberapa kebutuhan perusahaan yang tidak terpenuhi oleh aplikasi ini. Aplikasi ini tidak menyediakan modul untuk mengelola keuangan harian operasional karyawan dan catatan personal, seperti pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan dan penghargaan yang diterima oleh karyawan. Kekurangan ini menyebabkan ketidakjelasan dalam mengenali karyawan yang berprestasi atau bekerja dengan baik. Di sisi lain, penelitian mengenai Pengaruh Budaya Digital terhadap Kinerja Karyawan di *Astra Credit Companies* Pekanbaru [6] menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 atau 57,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini mencapai 57,0%, sementara 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

2. METODE PENELITIAN

Studi literatur menjadi metode dalam penulisan artikel ilmiah ini. Dalam kajiannya mengadaptasi pedoman *Systematic Literature Review* (SLR). SLR merupakan istilah yang digunakan untuk merujuk pada metodologi penelitian atau riset tertentu, pengembangan yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi penelitian yang terkait pada fokus topik tertentu.

Kajian literatur ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan aplikasi digital dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan 10 jurnal yang merupakan studi primer. Referensi dan topik yang digunakan dalam artikel ini terdapat sepuluh artikel masing-masing dua jurnal internasional dan delapan jurnal nasional, dengan rentang waktu dari tahun 2019 – 2022. Studi literatur atau kajian pustaka digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan informasi dan data yang relevan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan informasi dilakukan dengan mencari referensi dari penelitian-penelitian sebelumnya, buku, serta literatur lain yang berhubungan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.

Penggunaan Metode SLR dapat dilakukan review dan identifikasi jurnal secara sistematis yang pada setiap prosesnya mengikuti langkah-langkah atau protokol yang telah ditetapkan. Tahapan review mengacu pada pendapat Biolchini membagi dalam tiga fase; 1) Perencanaan Kajian; (i) memformulasikan pertanyaan; (ii) Pemilihan sumber data dan strategi pencarian; (iii) Pemilihan Paper. 2) Eksekusi. Eksekusi string pencarian pada keempat halaman website yang dijadikan sumber data menghasilkan 35 makalah yang merupakan kandidat studi

primer. Selanjutnya diterapkan kriteria inklusi dan eksklusi dengan cara membaca bagian abstraksi dari seluruh kandidat studi primer. Penerapan kriteria inklusi dan eksklusi menghasilkan sebanyak 10 makalah studi primer yang sesuai dengan kriteria.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Taksonomi hasil analisis

No	Author(s)	Tahun	Metode Penelitian	Hasil Utama
1.	RUSMANTO, Rusmanto.	2018	aplikasi OrangeHRM	OrangeHRM terbukti sangat baik digunakan sebagai aplikasi sistem informasi SDM di organisasi secara 14 umum, termasuk penggunaannya sebagai manajemen SDM dosen di perguruan tinggi formal untuk penilaian kinerja dosen di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dari segi biaya lebih murah.
2.	NABILAH, Dina Khilmi; ATIEQ, Atieq Muhammad Qoes.	2022	metode penelitian deskriptif kualitatif,	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kudus telah efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai sesuai dengan apa yang telah diharapkan.
3.	Muflihun Waliulu et al.,	2021	E-Kinerja	Penerapan e-kinerja diterapkan di Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara yang membuat proses pengawasan dan kontrol terhadap setiap pekerjaan menjadi lebih efisien karena sebelum adanya penerapan e-kinerja aparatur tidak efektif karena memakan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
4.	Wijonarko & Wirapraja,	2021	OrangeHRM	Penggunaan aplikasi orangeHRM membuat hasil kerja pegawai menjadi lebih baik karena melalui aplikasi tersebut dapat melakukan akses ke mana saja tanpa ada batasan waktu untuk eksekusi kerja yang lebih cepat dan keputusan manajemen yang lebih baik.
5.	Puspitadewi	2019	Digitalisasi perbankan (<i>Automatic Teller Machine (ATM), Electronic Data Capture (EDC), Internet Banking, Short Message Service (SMS) Banking, dan phone banking</i>)	Di era digitalisasi perbankan dengan berbagai macam bentuk aplikasi yang digunakan memicu frekuensi kerja otak karyawan diimbangi dengan kompetensi yang baik, makin tingginya kompetensi digital karyawan maka perbankan semakin efisien dan efektif yang diikuti oleh peningkatan efektivitas kerja selanjutnya diikuti oleh adanya peningkatan produktivitas kerja.
6.	Al Mashrafi, K. A. S.	2020	E-HRM	E- -HRM di tempat kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan untuk karyawan karena dapat digunakan untuk seluruh tingkatan sesuai masing masing bidang pekerjaan karyawan sehingga membuat kinerja karyawan meningkat
7.	Albuflasa	2019	Media Social (Whatsapp, MySpace)	Keningkatkan berbagai aspek kinerja karyawan, maka semua aspek elemen media sosial perlu dikelola secara efektif di dalam organisasi. Sinergi antara faktor media sosial telah menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan, struktur organisasi, dan inovasi yang efektif untuk implementasi media sosial yang sukses
8.	Umami & Aldri,	2020	SiMPEL (Sistem Administrasi Perkantoran Berbasis Elektronik)	Penerapan e- office bisa membagikan kemudahan kepada manajer serta karyawan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi waktu serta meningkatkan produktivitas karyawan khususnya manajer dikarenakan kinerja yang semakin hari semakin baik serta mampu

No	Author(s)	Tahun	Metode Penelitian	Hasil Utama
9.	Putri Primawanti & Ali,	2022	Web Aplikasi	<p>mengurangi penggunaan kertas karena dapat desposisi surat melalui sistem yang dapat dijadikan arsip digital</p> <p>Perubahan yang semakin canggih oleh Teknologi Informasi dapat membawa perusahaan pada proses bisnis secara digital dan praktis, karena sangat membantu karyawan dalam pekerjaannya, dimana aplikasi berbentuk web memiliki kredibilitas yang tinggi sehingga dapat mempermudah pembuatan keputusan</p>
10.	Lailatul Ismaul Fahmi	2020	<ul style="list-style-type: none"> -Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) -Sistem Informasi Kepegawaian Mahkamah Agung (SIKEP) - Sistem Informasi Pengawasan Reguler (SIWAREG) - Sistem Informasi Layanan Perkara (SILAPER) - E-Court 	<p>Adanya fitur yang lengkap sangat mendukung pemberian layanan oleh pengadilan kepada masyarakat dengan terus melakukan perubahan dan pembaharuan untuk meningkatkan manfaat dari aplikasi tersebut, fasilitas kerja yang dapat membantu dalam mengolah data yang dibutuhkan itu sangat berguna dalam proses kerja karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja</p>

Hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa penelitian [8] menunjukkan bahwa ada kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Tidak dapat disangkal bahwa partisipasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pemanfaatan aplikasi digital telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Penggunaan aplikasi digital memungkinkan ASN untuk mengoptimalkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas rutin, dan meningkatkan akurasi serta kualitas hasil kerja. Penelitian lain [7] di mana terdapat dampak yang signifikan terhadap efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penting untuk diakui bahwa dalam berbagai konteks kerja, terdapat dampak yang sangat signifikan terhadap efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akibat adopsi teknologi dan aplikasi digital. Pemanfaatan solusi-solusi digital telah membawa perubahan mendasar dalam cara karyawan menjalankan tugas-tugas mereka, meresapi setiap aspek operasional dengan kinerja yang lebih presisi, responsif, dan efisien. Penelitian lainnya, yaitu [4], Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara tingkat kompetensi dalam aplikasi digital dan efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki pemahaman mendalam tentang penggunaan berbagai aplikasi digital cenderung lebih mampu mengoptimalkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Kompetensi dalam mengoperasikan, mengerti fitur-fitur, dan memanfaatkan secara efektif berbagai aplikasi digital memberikan keuntungan yang signifikan dalam menjalankan tugas-tugas dengan lebih baik dan efisien.

Penelitian [9] ditemukan hubungan positif antara kinerja karyawan dengan sistem pengadilan dan penggunaan e-HRM, di mana hubungan ini terbukti signifikan. Melalui analisis yang mendalam, ditemukan adanya hubungan yang positif yang sangat menarik antara kinerja karyawan dengan penerapan sistem pengadilan dan pemanfaatan e-HRM (*Electronic Human Resource Management*). Penelitian ini mengungkapkan bahwa penggunaan sistem pengadilan untuk mengelola masalah internal dan pemanfaatan e-HRM dalam aspek manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Penelitian [10] menunjukkan bahwa tingkat penggunaan HRIS tidak berpengaruh pada Kinerja Pribadi, namun Efisiensi Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pribadi, sementara Kinerja Pribadi yang berfokus pada HRIS berdampak positif pada Kinerja Pribadi. Dalam konteks aplikasi berbasis web, Melalui analisis mendalam, ditemukan temuan menarik yang menunjukkan bahwa tingkat penggunaan HRIS (*Human Resource Information System*) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pribadi karyawan. Meskipun HRIS memberikan platform efisien untuk mengelola informasi dan proses SDM, tingkat penggunaan HRIS ternyata tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu.

Sementara itu, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa Efisiensi Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pribadi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa fokus yang terlalu kuat pada efisiensi operasional dalam organisasi dapat mengarah pada penurunan kualitas kinerja individu. Mungkin karena tekanan untuk menghemat waktu dan sumber daya dapat mengabaikan aspek pengembangan pribadi dan profesional, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, aspek menarik lainnya yang ditemukan adalah bahwa Kinerja Pribadi yang berfokus pada HRIS memiliki dampak positif pada Kinerja Pribadi

karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesadaran dan komitmen dalam memanfaatkan HRIS untuk tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja pribadi mereka, mengalami peningkatan dalam hasil kerja mereka. Ini bisa diartikan bahwa ketika karyawan mengakui nilai dan potensi HRIS untuk mendukung pengembangan diri, mereka lebih mampu mengoptimalkan hasil kinerja mereka secara pribadi.

Penelitian [12] menemukan bahwa efektivitas dan efisiensi waktu dalam pekerjaan meningkat dengan penerapan aplikasi SIMPEL, meskipun masih terdapat tantangan dalam penggunaan aplikasi tersebut. Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan aplikasi SIMPEL (Sistem Manajemen Kinerja Pegawai secara Elektronik) memiliki dampak positif yang sangat signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi waktu dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja. Penggunaan aplikasi ini secara nyata telah meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola kinerja mereka, mengurangi kesalahan administratif, dan mempercepat proses-proses yang sebelumnya memerlukan waktu yang lebih lama. Demikian pula, penelitian [13] menemukan bahwa penggunaan aplikasi berbentuk web berpengaruh pada kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Melalui penelitian yang cermat, didapati bahwa penggunaan aplikasi berbentuk web memiliki dampak yang jelas dan positif terhadap kinerja karyawan, sekaligus mampu signifikan meningkatkan produktivitas mereka. Aplikasi yang dapat diakses melalui web memberikan fleksibilitas dan aksesibilitas yang lebih besar kepada karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja dan kualitas hasil. Kenyataan bahwa karyawan dapat mengakses aplikasi melalui web memungkinkan mereka untuk terhubung dengan alat kerja dan informasi yang dibutuhkan tanpa terikat pada lokasi fisik tertentu. Penelitian [2] menarik kesimpulan bahwa faktor media sosial berpengaruh terhadap berbagai aspek kinerja di ZAIN BH dan perlu dikelola secara efektif dalam organisasi. Dalam rangkaian temuan yang terungkap, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor media sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek kinerja di ZAIN BH. Media sosial tidak hanya memengaruhi interaksi antara anggota tim dan karyawan, tetapi juga memainkan peran dalam citra merek, komunikasi eksternal, dan produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan faktor ini secara efektif menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan yang positif dalam lingkungan organisasi.

Peran media sosial dalam memfasilitasi kolaborasi, berbagi informasi, dan membangun hubungan antar-karyawan sangatlah penting. Namun, juga perlu diakui bahwa penggunaan media sosial yang tidak terarah dapat mengarah pada distraksi, penurunan produktivitas, dan potensi masalah komunikasi yang bisa timbul. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kebijakan dan pedoman yang jelas terkait penggunaan media sosial di lingkungan kerja untuk menghindari dampak negatif. Selain itu, perhatian terhadap citra merek dan komunikasi eksternal di media sosial juga perlu diberikan. Konten yang diposting oleh karyawan dan organisasi di media sosial memiliki potensi untuk menciptakan citra positif atau sebaliknya. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan dengan cermat bagaimana pesan dan informasi disampaikan kepada audiens yang lebih luas melalui platform media sosial. Dalam rangka mengelola faktor media sosial dengan efektif, organisasi perlu menyusun kebijakan yang jelas terkait penggunaan media sosial di tempat kerja, memfasilitasi pelatihan bagi karyawan tentang penggunaan yang bijaksana, serta mengembangkan pendekatan yang memastikan bahwa pengaruh media sosial pada kinerja diarahkan secara positif. Kesimpulan ini menggarisbawahi bahwa dalam era digital yang terus berkembang, pengelolaan faktor media sosial menjadi bagian integral dari strategi manajemen yang berfokus pada kinerja dan keberhasilan organisasi.

Selain itu, penelitian [14] menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi digital juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Penggunaan aplikasi digital bukan hanya sekadar tren, melainkan juga telah menjadi salah satu faktor paling penting dalam mengoptimalkan efektivitas kerja. Dalam konteks lingkungan bisnis yang semakin terhubung dan cepat berubah, aplikasi digital memiliki peran krusial dalam mempercepat proses, meningkatkan kolaborasi, dan memberikan visibilitas yang lebih baik terhadap tugas-tugas dan kinerja.

Dalam konteks budaya digital, penelitian [6] menemukan adanya pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom.

Dalam dinamika era digital saat ini, adanya pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom telah menjadi faktor yang tak dapat diabaikan. Transformasi budaya organisasi yang semakin terhubung dan berbasis teknologi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap cara karyawan menjalankan tugas-tugas mereka, berkolaborasi, dan berinteraksi di dalam lingkungan kerja. Pengaruh budaya digital di Yayasan Pendidikan Telkom terlihat dalam beberapa aspek. Pertama, penggunaan alat-alat digital dan aplikasi kolaborasi memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih terkoordinasi dan efisien. Dengan platform digital, karyawan dapat dengan mudah berbagi informasi, melacak proyek-proyek, dan berkomunikasi secara real-time, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Kedua, budaya digital juga telah mendorong adaptasi terhadap perubahan dan inovasi. Karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom belajar untuk terbuka terhadap teknologi baru, menguasai alat-alat digital, dan mengintegrasikan inovasi dalam rutinitas mereka. Ini memungkinkan mereka untuk lebih siap menghadapi tantangan yang berkaitan dengan perubahan teknologi dan dinamika bisnis.

Secara keseluruhan, implementasi aplikasi digital dalam berbagai aspek pekerjaan telah terbukti memiliki dampak yang signifikan pada efektivitas kerja. Tingkat pengaruh aplikasi digital terhadap efektivitas kerja karyawan bervariasi, tergantung pada kesiapan perusahaan dalam mengadopsi dan mengembangkan aplikasi

tersebut. Kesuksesan implementasi aplikasi digital juga bergantung pada pemahaman karyawan terhadap aplikasi tersebut dalam perusahaan agar dapat menghasilkan capaian yang maksimal.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan pada artikel rujukan [4], [7], [14-15] menyiratkan bahwa tingkat efektivitas yang dihasilkan oleh karyawan menggambarkan kemampuan mereka dalam menuntaskan pekerjaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, hasilnya dapat menentukan seberapa tinggi tingkat efektivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa keadaan sesuai dengan kualitas atas tanggung jawabnya, pemanfaatan waktu, dan tingkat partisipasi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, jika karyawan tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya maka ia dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan bahkan dapat melebihi batas standar pekerjaan yang harusnya dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat efektivitas dalam bekerja dikatakan baik. Cara dan apa yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuan dalam bentuk proses operasionalnya dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan perusahaan harus memperhatikan perkembangan teknologi agar karyawan dapat bekerja lebih efisien. Dengan adanya teknologi yang semakin canggih dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Cara pemanfaatan teknologi pada dunia kerja bisa berupa penerapan aplikasi digital dalam perusahaan, aplikasi tersebut sangat bermacam-macam, dari artikel rujukan aplikasi yang digunakan berupa e-kinerja, e-HRM, SiMPEL, HRIS, web aplikasi, perbankan digital, media sosial, SIPP, SIKEP, SIWAREG, SILAPER, e-court, SIMKUG, HRMIS, SIMLOG, KM online, MONEV online.

Semua aplikasi tersebut memiliki fungsi yang sama yaitu membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Fungsi dari aplikasi tersebut dapat berjalan sesuai tujuannya jika penggunaannya dapat menggunakan dengan pemahaman yang baik terhadap aplikasi itu, selain persiapan dari segi sumber daya manusia, harus diimbangi pula dengan persiapan terhadap aplikasi yang digunakan agar nantinya tidak terjadi kendala yang menghambat karyawan dalam bekerja, karena salah satu artikel rujukan [12] menyatakan bahwa fungsi-fungsi sistem berupa pengelolaan administrasi kepegawaian, pengelolaan surat masuk, surat keluar dan dokumen-dokumen perusahaan lain, seperti Surat Keterangan untuk Mendapatkan Pembayaran Tunjangan Keluarga pegawai (KP4) dan Surat Berkala BKD diuji melalui Uji Balckbox, serta informasi keluarga pegawai perlu dikelola dengan profesional. Hasil uji menunjukkan seluruh fitur fungsional telah bekerja secara maksimal.

Secara keseluruhan berdasarkan artikel rujukan, aplikasi digital memiliki peran penting dalam membangun efektivitas kerja yang baik dari individu yang menggunakannya, karena penerapan aplikasi digital dapat memicu kerja otak lebih cepat dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaian tugas, untuk efek dari penerapan aplikasi digital yang dirasakan karyawan masih tergantung pada pemahaman terhadap aplikasi tersebut. Semakin tinggi pengetahuan tentang aplikasi yang digunakan, maka hasil yang dicapai akan maksimal dalam penggunaan aplikasi tersebut.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

Perkembangan teknologi memiliki peran yang krusial dalam dunia kerja modern. Perusahaan perlu mengikuti perkembangan teknologi agar tetap kompetitif dan efisien dalam mencapai tujuan bisnis. Penggunaan aplikasi digital sebagai bentuk digitalisasi kerja menjadi sangat penting. Aplikasi-aplikasi ini membantu mempermudah tugas karyawan, memungkinkan penyelesaian tugas lebih cepat, akurat, dan tepat waktu. Namun, efektivitas kerja yang tinggi melalui penggunaan aplikasi digital harus disertai dengan pemahaman yang baik dari individu yang menggunakannya. Kesiapan penerapan aplikasi dari segi pengembangan dan pemeliharaan juga penting agar kelancaran proses kerja tetap terjaga. Penerapan aplikasi digital menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi individu karyawan melalui pelatihan dan persiapan yang matang terhadap penggunaan aplikasi tersebut.

Perkembangan terkini dalam teknik pembuatan sistem informasi mencakup berbagai aspek, termasuk perkembangan teknologi, metodologi pengembangan, dan tren dalam desain sistem, sehingga perkembangan terlihat dari perkembangan; Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence - AI*), *Internet of Things (IoT)*, *Cloud Computing*, Pengembangan Berbasis Mikroservis, Metodologi Pengembangan Cepat, Keamanan Informasi, Antarmuka Pengguna (UI/UX), Analitik Data, Sistem Otomatisasi,

Kesimpulannya, efektivitas kerja dapat terwujud melalui sinergi antara individu karyawan yang memahami serta mampu menggunakan aplikasi digital dengan baik, dan perusahaan yang siap dalam pengembangan dan pemeliharaan aplikasi. Apabila kedua belah pihak mempersiapkan dengan baik, maka manfaat dari penggunaan aplikasi digital dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta mendorong pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada STMIK Banjarbaru yang telah mendanai proses deseminasi dan penerbitan artikel ini, serta kepada manajemen PERTUNI cabang Banjarbaru yang telah menyediakan akses kepada responden penyandang tunanetra guna mengambil data awal penelitian serta pengujian model yang dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. FATIMAH and N. AZLINA, "Pengaruh teknologi informasi dan inovasi terhadap kinerja usaha kecil dan menengah (UKM)(Studi pada UKM berbasis online di Kota Dumai)," *Riset Akuntansi Dan Perbankan*, vol. 15, no. 1 pp.444-459, 2021
- [2] Z. N. M. Albuflasa, "The Use of Social Media and its Influence on Employee Performance: The Case of Zain Bahrain," *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, vol. 4, no. 4, 2019
- [3] S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007
- [4] G. Wijonarko and A. Wirapraja, "Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan WebQual 4.0 Dalam Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja," *Teknika*, vol. 10, no. 2, pp. 146–151. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i2.38>, 2021
- [5] S. R. PUTRI and A. FERDIAN, "Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Astra Credit Companies Pekanbaru," *eProceedings of Management*, 8.5, 2021
- [6] A. CHOIRINISA and K. IKHWAN, "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, vol. 2 no.5, pp. 483-492, 2022
- [7] RUSMANTO, Rusmanto. (2018) ANALYSIS OF IMPLEMENTATION OF ORANGEHRM HR MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM, CASE STUDY OF PERSONNEL DEPARTMENT STT NF. *Jurnal Informatika Terpadu*, 1.1
- [8] D. K. NABILAH and M. Q. ATIEQ, "EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN KABUPATEN KUDUS," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 7, no.2, pp. 114-124, 2022
- [9] K. A. S. Al Mashrafi, "The Influence of E-HRM Practise (E-HRM Importance and Courts System) towards Employee Performance in Primary Courts of Sultanate of Oman," *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, vol. 4, no. 3, pp. 1– 13, 2020
- [10] L. I. Fahmi and S. Ratnawati, "Teknologi Informasi Sebagai Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan efektifitas Kerja Di Pengadilan Negeri Magelang Kelas Ib," *Jurnal Maneksi*, vol. 9, no. 2, pp. 436–444, 2020
- [11] Kaygusuz, "the Impact of Hris Usage on Organizational Efficiency and Employee Performance," a Research in Industrial and Banking Sector in Ankara and Istanbul Cities, *International Journal of Business & Management*, vol. 4, no. 4, 2016. <https://doi.org/10.20472/bm.2016.4.4.002>
- [12] P. Ummi and F. Aldri, "Efektivitas e-office di dinas komunikasi dan informatika (kominfo) kabupaten pasaman barat dalam era governensi digital," *JSDMU: Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2020
- [13] E. P. Primawanti and H. Ali, "Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business)," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 3, no. 3, pp. 267–285, 2022. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- [14] Puspitadewi, "Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai," *Manajemen dan Bisns Indonesia*, vol. 5, no. 2, pp. 247–258, 2019.
- [15] M. Waliulu, S. Lukman and Kusworo, "Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku," *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, vol. 12, no. 4, pp. 817–826, 2021. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>